



GLEICHSTELLUNG BEGINNT IM KOPF

## Gleichstellungsplan der Stadt Hamm



GLEICHSTELLUNG BEGINNT IM KOPF

# Gleichstellungsplan der Stadt Hamm



**04 - 05**

**VORWORT**



**06 - 09**

Gutes Personal durch  
Chancengleichheit

Ziele des  
Gleichstellungsplans

Grundlagen  
und Verfahren  
Zuständigkeit

**10 - 15**

Stellenbesetzungs-  
verfahren



Stellenausschreibungen  
Auswahlverfahren  
Vorstellungsgespräch  
Stellenbesetzung  
Ausbildung

**16 - 19**

Zeit für  
Arbeit, Familie, Pflege –  
Flexible Arbeitszeiten



Beurlaubung  
Teilzeitregelungen  
Heimarbeit  
Bürofreie Arbeit

**20 - 23**

Personalentwicklung  
und Qualifizierung



Personalentwicklung  
Fortbildung  
Weiterbildung  
Allgemeine Bedingungen  
für Fort- und Weiter-  
bildungen

**24**



Gremienbesetzung

Frauen gleichberechtigt  
an den Entscheidungen  
der Stadtverwaltung Hamm  
beteiligen.

**25 - 27**

Arbeitsklima



Mobbing  
Sexuelle Belästigungen  
Diskriminierung  
Geschlechtergerechte  
Sprache

**28 - 29**

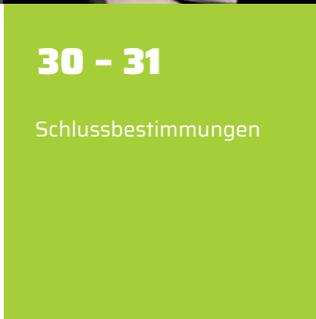
Gleichstellungs-  
beauftragte



Kompetente Ansprech-  
partnerinnen zu Fragen  
der Frauenförderung und  
Gleichstellung.

**30 - 31**

Schlussbestimmungen



# Gutes Personal durch Chancengleichheit

Digitalisierung, demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Work-Life-Balance, Mobilität – das sind Einflüsse und Trends, die derzeit und zukünftig Gesellschaft und Arbeitswelt verändern werden. In diesem Prozess des Wandels sollten Chancen genutzt und Risiken beachtet werden, um die weitere Zukunftsfähigkeit von Gesellschaft und Arbeitswelt gerecht zu gestalten.

Städte und Kommunen müssen besondere Herausforderungen bewältigen: Einerseits konkurrieren sie sowohl untereinander als auch mit privatwirtschaftlichen Unternehmen um qualifiziertes Personal. Andererseits sollen sie – als Arbeitgeberinnen des öffentlichen Dienstes – beispielgebend sein für eine moderne, gerechte und vielfältige Arbeitswelt.

Die Stadt Hamm als fortschrittliche und an Bürgerinnen und Bürgern orientierte Kommune hat sich zum Ziel gesetzt, die Zukunftsfähigkeit unserer Stadtgesellschaft bei Chancengleichheit gerecht zu sichern. Frauen und Männer in ihrer Vielfalt hinsichtlich ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten oder der sexuellen Identität müssen privat wie beruflich auf ihrem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten. Für die Bürgerschaftskommune Hamm bedeutet das: verstärkte Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, Förderung des ehrenamtlichen Engagements aller gesellschaftlichen Gruppen und bestmöglicher Service für alle. So kann Chancengleichheit gesamtgesellschaftlich im Denken und Handeln richtungsweisend sein.

In der Arbeitswelt sollte Chancengleichheit nicht nur als wichtiger Wettbewerbsfaktor gesehen, sondern im Interesse aller Beschäftigten selbstverständlich gelebt werden können. Die Stadt Hamm als Arbeitgeberin hat mit prospektiver Personalpolitik der vergangenen Jahre viel erreicht und vieles auf einen guten Weg gebracht. Seit Einrichtung der Gleichstellungsstelle, Aufstellung des ersten Frauenförderplans und Fortschreibung weiterer Frauenförderpläne (Gutes Personal durch Chancengleichheit) ist Frauenförderung immer ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik gewesen. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen haben ihre positiven Wirkungen gezeigt und verbesserte Rahmenbedingungen zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern geschaffen.

Um Erreichtes der vergangenen Jahre zu sichern und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufs- und Privatleben zu erreichen, sollen die Bemühungen in den kommenden Jahren weiter fortgesetzt werden. Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (Inkrafttreten 15.12.2016) und darin enthaltene Neuregelungen boten Anlass, den Frauenförderplan der Stadt Hamm aus dem Jahr 2007 neu zu formulieren und, wie gesetzlich vorgesehen, in einen „Gleichstellungsplan“ umzubenennen.

Dieser Gleichstellungsplan trägt weiterhin den Titel 'Gutes Personal durch Chancengleichheit'. Qualifiziertes und motiviertes Personal ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen modernen, erfolgreichen und zukunftsfähigen Konzern Stadt Hamm. Chancengleichheit zu verwirklichen ist daher ein notwendiges personalpolitisches Ziel und Voraussetzung für die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein gleichberechtigtes, respektvolles Miteinander schafft ein Arbeitsklima, das von den Beschäftigten gerne gelebt, von den Bürgerinnen und Bürgern gerne erlebt wird.

Lassen Sie uns alle gemeinsam daran arbeiten, das Ziel Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen!



Thomas Hunsteger-Petermann  
Oberbürgermeister der Stadt Hamm



Uta Weischenberg  
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Hamm

# Gutes Personal durch Chancengleichheit

Gleichberechtigung von Frauen und Männern als gesellschaftliche Realität zu verwirklichen ist sowohl im Grundgesetz (Art. 3, Abs. 2) als auch im Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW in der novellierten Fassung vom 15.12.2016) rechtlich verankert. Das Gleichstellungsgebot wird im Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG in der Fassung vom 14.08.2006) durch das ausdrückliche Verbot der Benachteiligung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität geregelt.



Die Stadtverwaltung Hamm betrachtet Frauenförderung und Verwirklichung von Chancengleichheit als wichtigen Teil ihrer Unternehmenskultur und leistet durch die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen ihren aktiven Beitrag.

## **Ziele des Gleichstellungsplans**

Die personalpolitischen Ziele der Stadt Hamm stehen im Einklang mit den gleichstellungspolitischen Zielen des LGG NRW. Frauenförderung, Abbau von Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind fester Bestandteil der Personalarbeit der Stadt Hamm.



Unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese „Gutes Personal durch Chancengleichheit“ soll eine gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, in allen Fachbereichen, Berufen und Funktionen erzielt werden. Ein weiteres Augenmerk gilt der Chancengleichheit bei der Ausbildung und Qualifizierung und der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, um eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und so Benachteiligungen von Frauen und Männern zu vermeiden.

## **Grundlagen und Verfahren**

Zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans fertigt die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen im festgelegten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans an.



”

*Auf der Grundlage der Datenerhebung, Analyse bisheriger Maßnahmen und Prognosen werden für den Zeitraum der Geltungsdauer des neuen Gleichstellungsplans, soweit erforderlich, konkrete Zielvorgaben bzgl. des Anteils von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen festgelegt, um ihn bis auf 50 % zu erhöhen. Im Gleichstellungsplan sind personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen festzulegen, um die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.*

“

Wesentliche Grundlage für die Entwicklung von konkreten Zielen und Maßnahmen ist die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Hierbei sind die Entwicklungen im Berichtszeitraum zu betrachten und eine Prognose der zu besetzenden Stellen und möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der nächsten Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen.

Zu diesem Zweck werden die Daten zur Beschäftigtenstruktur getrennt nach Dezernaten/Fachbereichen sowie nach den Bereichen Allgemeine Verwaltung, Soziales, Technik, Feuerwehr, Hauswartinnen/Hauswarte und Sonstiges ausgewiesen. Die Beschäftigtenzahlen sind je nach Gleichstellungsrelevanz weiter zu differenzieren (z.B. nach Geschlecht, Status, Besoldungs-/Entgeltgruppen, Vollzeit/Teilzeit, Hierarchiestufen). Zahlen zur Aus- und Weiterbildung oder andere gleichstellungsrelevante Daten sind ebenfalls darzulegen.

Die Festlegung von Art und Umfang der Datenanalyse erfolgt in Abstimmung zwischen der Gleichstellungsstelle und der Personalverwaltung. Alle Daten sind so aufzubereiten, dass Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht möglich sind.

Der Gleichstellungsplan „Gutes Personal durch Chancengleichheit“ gilt sowohl für tariflich Beschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Er wird für die Dauer von fünf Jahren aufgestellt und muss nach Ablauf in oben genannter Vorgehensweise erneut fortgeschrieben werden.



Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung zu überprüfen; sollte erkennbar sein, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich mit Unterrepräsentanz von Frauen eine besondere Begründung notwendig.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan zeigt in bewährter Tradition Ziele und allgemeine Maßnahmen

zur Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gleichstellung von Frauen und Männern auf.

Spezifische Maßnahmen für die nächsten 5 Jahre sind dem Gleichstellungsplan beigelegt. Um den Umfang der Ausführungen gering zu halten, sind die Gesetzesgrundlagen gem. dem Landesgleichstellungsgesetz NRW sowie der Bericht zum Gleichstellungsplan unter [hamm.de/gleichstellungsplan](http://hamm.de/gleichstellungsplan) veröffentlicht.

### **Zuständigkeit**

Nach Maßgabe des § 5 Abs. 10 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerrungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist die besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung und der Führungskräfte.

Die Stadtverwaltung Hamm fordert alle Beschäftigten, insbesondere die Vorgesetzten auf, für ihren Zuständigkeitsbereich Maßnahmen zu entwickeln, durch die Frauen motiviert und unterstützt werden, sich verstärkt in höhere Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.

Gleiches gilt für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen. Die notwendigen Rahmenbedingungen (z.B. flexible Arbeitszeit) sollen im Rahmen des Dienstbetriebs hierfür geschaffen werden.

Gleichwertige Teilhabe von

Frauen und Männern

auf allen Hierarchiestufen



# Stellenbesetzungsverfahren





# Stellenbesetzungsverfahren

Der Erfolg von Unternehmen und Verwaltungen hängt wesentlich vom Personal ab. Gutes, qualifiziertes und motiviertes Personal leistet gute Arbeit. Frauen stellen mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Stadtverwaltung. Trotz ihrer fachlichen Qualifikation, ihrer ausgeprägten Kompetenzen und ihres hohen Engagements sind – insbesondere in den höheren und höchsten Hierarchieebenen – weit weniger als die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt. Ein moderner Dienstleistungsbetrieb ändert diese Strukturen und achtet bei der Stellenbesetzung auf fachliche und soziale Kompetenz.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW schreibt den Kommunen in Nordrhein-Westfalen vor, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Stellenbesetzung so lange zu bevorzugen, bis in allen Bereichen ein Anteil von 50 Prozent erreicht wird.

Darum sollen Maßnahmen ergriffen werden,  
Frauen bevorzugt einzustellen und zu befördern:

- bei externen und internen Stellenausschreibungen
- bei der Auswahl des Personals
- bei der Ausbildung
- bei der Stellenbesetzung und
- bei der Personalentwicklung



Wir wollen  
**50%** der Stellen auf allen  
Hierarchieebenen  
mit Frauen besetzen.

## Stellenausschreibungen

Neu zu besetzende Stellen ab Entgeltgruppe 7 TVöD sowie mindestens alle Beförderungsämter ab Besoldungsgruppe A7 werden grundsätzlich verwaltungsintern ausgeschrieben und an zentraler Stelle zugänglich gemacht. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Dies gilt sowohl für interne als auch externe Stellenausschreibungen.

Neben der fachlichen Kompetenz sind in angemessenem Maße soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Diese können durch Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten nachgewiesen werden. Bei Leitungs- und Führungsaufgaben werden besondere Qualifikationen sowie kommunikative und soziale Fähigkeiten vorausgesetzt. Dazu gehören auch Kenntnisse hinsichtlich Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen der Gleichstellung und Frauenförderung, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Externe Stellenausschreibungen erhalten in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgende Zusätze:

„Die Stadt Hamm möchte den Frauenanteil in diesem Arbeitsgebiet erhöhen und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert.“ und „Teilzeitbeschäftigung ist möglich“. In Bereichen in denen Männern unterrepräsentiert sind, ist folgender Satz zu ergänzen: „Die Stadt Hamm möchte den Männeranteil in diesem Arbeitsgebiet erhöhen und ist deshalb besonders an Bewerbungen von Männern in diesem Arbeitsgebiet interessiert.“. Zudem ist auf die Möglichkeit der flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung hinzuweisen. Über einen Verzicht auf eine Ausschreibung im gesetzlichen Rahmen oder Verzicht auf vorgenannte Zusätze entscheidet die Auswahlkommission einvernehmlich.

Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich die weibliche und die männliche Berufs- und Funktionsbezeichnung verwendet.



Zusätzlich sind alle Formulierungen, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG bedeuten könnten, zu vermeiden. Sofern bei der internen Stellenausschreibung keine geeigneten Bewerberinnen gefunden werden können, ist die Ausschreibung extern zu wiederholen. Ausnahmen sind gemäß der gesetzlichen Vorschriften in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Dabei sind die Vorgaben der Haushaltskonsolidierung zu beachten.

### **Auswahlverfahren**

Die Personalauswahlverfahren der Stadt Hamm werden von Auswahlkommissionen begleitet. Jede Auswahlkommission ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies aktenkundig zu machen. In das Auswahlverfahren für Personalentscheidungen unter der Federführung der Personalverwaltung werden der zuständige Fachbereich und die Gleichstellungsstelle einbezogen. Der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung und ggf. die Jugend- und Auszubildendenvertretung können an diesen Auswahlkommissionen beratend teilnehmen.

Die Auswahlkommission erhält mit dem Ausschreibungstext eine Beschreibung der Tätigkeitsmerkmale/des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle. Die Auswahlkommission entscheidet über Anzahl und Personen der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber und/oder gibt der zuständigen Stelle eine Empfehlung. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

### **Vorstellungsgespräch**

Für die Beurteilung des Auswahlgesprächs werden ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zugrunde gelegt. Besondere Qualifikationen wie kommunikative Fähigkeiten oder soziale Kompetenzen sollen bei der Qualifikationsbeurteilung einbezogen werden. Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

### **Stellenbesetzung**

Die Personalauswahl für die Stellenbesetzung erfolgt weiterhin unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese; sollten in der angestrebten Besoldungs- bzw. vergleichbaren Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sein, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt auszuwählen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dies gilt bei der Begründung von Beamtinnen- und Beamtenverhältnissen und Beförderungen, bei weiteren Einstellungen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder erstmaliger Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- und Leitungsfunktion. Das Vorliegen einer Unterrepräsentanz ist vorher zu prüfen. Die Auswahlkommission gibt der zuständigen Stelle einvernehmlich eine Empfehlung für die zu treffende Personalentscheidung. Kommt kein Einvernehmen zustande, entscheidet der Oberbürgermeister.

### **Ausbildung**

Soweit der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden des jeweiligen Funktionsbereichs noch nicht 50% beträgt, soll die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt werden. Das gilt insbesondere für gewerblich-technische Ausbildungsgänge, in denen weibliche Auszubildende unterrepräsentiert sind. Ausbildung in Teilzeit soll ermöglicht werden.



# Zeit für Arbeit | Familie | Pflege - Flexible Arbeitszeiten

Freiheit bei der Einteilung von Zeit bedeutet ein Stück Lebensqualität. Es steht fest, dass Beschäftigte motivierter arbeiten, wenn ihre zeitlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Familienfreundliche Arbeitszeiten erlauben den Beschäftigten, Beruf und Familie/Pflege zu vereinbaren. Es soll vermieden werden, dass Beschäftigte aus Gründen der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen ihren Arbeitsplatz aufgeben oder auf eine berufliche Entwicklung verzichten. Die im Laufe der Berufstätigkeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen sollen genutzt und - auch in Abwesenheitsphasen - ausgebaut werden. Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen Entlastung für die Beschäftigten schaffen und deren Leistungsfähigkeit erhalten.



## WIR WOLLEN ...

Männern und Frauen möglichst viel Freiraum bei der Einteilung ihrer Zeit für Arbeit, Familie, Pflege und Freizeit lassen.



## DARUM SOLLEN ...

... individuelle Arbeitszeitmodelle auf allen Hierarchieebenen möglich sein, insbesondere soll dies in Führungspositionen für beide Geschlechter gefördert werden

... Kontakte zu beurlaubten Beschäftigten während der Elternzeit gepflegt werden

... Heimarbeitsplätze geschaffen werden

... Männer zur Wahrnehmung von Eltern- und Pflegezeit ermutigt werden

... beurlaubte Beschäftigte zum schnellen Wiedereinstieg ermutigt werden

... die Möglichkeiten zur bürofreien Arbeit angeboten und genutzt werden

## Beurlaubung

Die Stadt Hamm erleichtert insbesondere Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarung von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann u.a. durch Arbeitszeitflexibilisierung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung erreicht werden. Alle Beschäftigten erhalten entsprechend der Regelungen für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, sich aus familiären Gründen beurlauben zu lassen. Tariflich Beschäftigte erhalten außerdem die Möglichkeit, sich aus persönlichen Gründen beurlauben zu lassen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder die zügige Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Eltern bzw. pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt für die Zeit des Mutterschutzes, die Eltern-/Pflegezeit und ggf. anschließende Beurlaubung. Über Abweichungen entscheidet die Auswahlkommission.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Eltern-/Pflegezeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Beurlaubungszeiten dürfen sich nicht negativ auf berufliche Aufstiegschancen auswirken. Sie werden im Rahmen des geltenden Rechts bei der Besetzung von Stellen und bei Beförderungen berücksichtigt.

In Einzelfällen können Kinderbetreuungszeiten, Zeiten der Betreuung Pflegebedürftiger oder ehrenamtliche Arbeit im sozialen Bereich bei der Besetzung von Stellen als Berufserfahrung angerechnet werden.



## Wiedereinstieg

Um die Wiedereingliederung von Beurlaubten zu erleichtern, wird die Nähe zum Beruf gefördert. Dies geschieht vorrangig durch die Angebote von Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten, zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Abwesenheitsphasen und durch regelmäßige Beurlaubtentreffen.

Zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung bietet die Verwaltung Fortbildungen an.

Die Verwaltung stellt sicher, dass Beratungsgespräche zu Fragen der sozialen Sicherung und zu Fragen der weiteren Berufsplanung vor bzw. während der Beurlaubung angeboten werden. Insbesondere informiert der Zentrale Dienst Personal und Organisation (03) die Beurlaubten über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung, der Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen.

### Wiedereinstieg

Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Abwesenheitsphasen wird angeboten

### Teilzeitregelungen

Die betrieblichen Interessen sind mit den persönlichen in Einklang zu bringen.

### Heimarbeit

Im Zuge fortschreitender Digitalisierung sollen Heimarbeit Arbeitsplätze weiter ausgebaut werden.

### Bürofreie Arbeit

Beschäftigte können im Einzelfall oder in Notsituationen nach Absprache Aufgaben zu Hause erledigen.

## **Teilzeitregelungen**

Die Stadtverwaltung Hamm geht generell davon aus, dass jede Stelle teilbar ist. Daher bemüht sich die Verwaltung, den Anträgen auf Teilzeitarbeit so schnell wie möglich zu entsprechen. Dabei sind die betrieblichen Interessen mit den persönlichen in Einklang zu bringen. Nur so kann der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im gesamtgesellschaftlichen Sinne ausreichend Rechnung getragen werden.

Grundsätzlich kann jede Funktion in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen von mehreren Teilzeitkräften wahrgenommen werden. Neben dem „klassischen“ Teilzeitmodell an 5 Vormittagen in der Woche sollen je nach Bedarf alternative Arbeitszeitformen möglich sein (z.B. wochenweise Wechsel der Arbeitszeit vor- und nachmittags, Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage). Die organisatorischen Voraussetzungen hierfür sollen auch in Bereichen geschaffen werden, die bisher als schwer teilbar galten. Bei der Inanspruchnahme individuell verkürzter Arbeitszeiten sind Aufstiegs- und Leitungspositionen grundsätzlich nicht auszuschließen.

Bei der Teilung eines Arbeitsplatzes sollte dessen Wertigkeit auf die Teilzeitstellen übergehen. Über Ausnahmen entscheidet die Auswahlkommission.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Eine Teilzeitbeschäftigung wird auf Wunsch befristet. Bei der Beantragung soll auf die Vorteile der Befristung hingewiesen werden.

Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach vorausgehender Teilzeitarbeit so bald wie möglich sicherzustellen.

Bei Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen in der gleichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe werden Teilzeitbeschäftigte, die wieder einen vollen Arbeitsplatz wünschen, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.

Die Stadt Hamm schließt grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsverträge ab.

Ausbildung in Teilzeit soll im Rahmen der schulischen Möglichkeiten angeboten werden. Hierbei wirkt die Stadt Hamm positiv auf die Ausbildungsträger ein.

## **Heimarbeit**

Soweit es der Dienstbetrieb zulässt, werden im Rahmen der Heimarbeit Möglichkeiten geschaffen, dass Beschäftigte auf Wunsch regelmäßig bis zu 50% der Aufgaben an einem häuslichen Arbeitsplatz wahrnehmen können. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung sollen Heimarbeit Arbeitsplätze weiter ausgebaut werden.

## **Bürofreie Arbeit**

Als Alternative zur Teilzeitarbeit oder in Kombination mit Teilzeitbeschäftigung soll „Bürofreie Arbeit“ ermöglicht werden. Beschäftigte können so im Einzelfall oder in Notsituationen nach Absprache mit der Führungskraft Aufgaben zu Hause erledigen. Führungskräfte werden aufgefordert, diese schnelle und sehr flexible Art der Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.

# Personalentwicklung und Qualifizierung

Eine kontinuierliche Qualifikation und damit ein hohes Qualifikationsniveau sowie lebenslanges Lernen sind wesentliche Bestandteile einer modernen Behörden- und Unternehmenskultur und liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgeber. Grundsätzlich stehen Maßnahmen der Personalentwicklung allen Beschäftigten offen. Dieser Status Quo soll erhalten bleiben.

## WIR WOLLEN

insbesondere mehr Frauen zur Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen wie Fort- und Weiterbildungen bewegen.

### Personalentwicklung

Frauen sind von ihren Vorgesetzten gezielt anzusprechen, zu motivieren und zu fördern, damit sie an Personalentwicklungsmaßnahmen der Stadt Hamm teilnehmen. Dies können Schulungen zur Aus- und Weiterbildung sein. Aber auch andere Maßnahmen wie zum Beispiel die Übernahme von höherwertigen Aufgaben, Vertretung einer Führungskraft, Teilnahme an einem Projekt und/oder eine Hospitation sind zur Personalentwicklung geeignet.

## DARUM SOLLEN

### 01

Frauen gezielt zur Teilnahme an Maßnahmen zur Personalentwicklung einschließlich Fort- und Weiterbildungen motiviert werden,

### 02

familienfreundliche Bedingungen bei Fort- und Weiterbildungen geschaffen werden,

Aus den tariflichen Bestimmungen (§ 5 TVöD) ergibt sich für alle tariflich Beschäftigten ein Anspruch auf regelmäßige Qualifizierungsgespräche mit der jeweiligen Führungskraft.

### Fortbildung

Die Stadtverwaltung erstellt regelmäßig, d.h. mindestens einmal im Jahr, ein Fortbildungsprogramm. Dieses Fortbildungsprogramm enthält ein breites Angebot an Seminaren, Workshops und Veranstaltungen für alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten. Themen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf (z.B. zur Heimarbeit, Beurlaubung, Work-Life-Balance) sind ebenso ständiger Bestandteil wie Angebote zur Führungsqualifikation. Bei Bedarf werden spezielle Seminare und Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten.

Die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern, Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing werden regelmäßig in die Fortbildungen aufgenommen. Dies gilt besonders für Beschäftigte mit Führungsaufgaben und Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

Das Fortbildungsprogramm wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle und dem Personalrat erstellt.

Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine Personalentwicklungsmaßnahme soll bei Wahrung der dienstlichen Belange darauf geachtet werden, dass in der Regel 50 Prozent der Plätze an Frauen vergeben werden.

### 03

Themen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege gezielt angesprochen werden,

### 04

Führungskräfte in Fragen der Gleichstellung qualifiziert werden.



# Personalentwicklung und Qualifizierung

## **Weiterbildung**

Ein kommunaler Dienstleistungsbetrieb wie die Stadt Hamm muss stets den veränderten Aufgaben und Anforderungen gerecht werden. Deshalb ist die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten besonders wichtig. Die Verwaltung bietet regelmäßig neben den Verwaltungs- und Aufstiegslehrgängen auch Weiterbildungen für besondere Berufsgruppen (z.B. Reinigungskräfte, Sekretärinnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pädagogischen und sozialen Bereich) an, um deren Chancen zur beruflichen Entwicklung zu fördern.



### **Allgemeine Bedingungen für Fort- und Weiterbildungen**

Fortbildungsmaßnahmen sind so anzubieten, dass Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Stadt Hamm erstattet. Beurlaubte Beschäftigte haben grundsätzlich die Möglichkeit, geeignete Fortbildungen wahrzunehmen. Für sie ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen freiwillig. Es werden lediglich entstehende Fahrtkosten außerhalb des Stadtgebietes entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen erstattet.

Bei der Auswahl der Beschäftigten zu Fortbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsqualifikationen sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zur Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Handelt es sich um eine Fortbildung zur Vorbereitung auf eine Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, und gibt es weniger Plätze als Bewerbungen, werden Bewerberinnen bis zu höchstens 50% der Teilnehmenden vorrangig berücksichtigt. Dies gilt nicht, wenn der Zulassung zur Fortbildung ein anderes Auswahl- oder Zulassungsverfahren vorausgegangen ist.

Bei der Auswahl von Referentinnen und Referenten ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben. Fortbildungsveranstaltungen, die sich gezielt an weibliche Beschäftigte richten, sollen von Referentinnen durchgeführt werden.

Die Stadt als Mitglied im Zweckverband des Studieninstitutes Hellweg-Sauerland macht ihren Einfluss zugunsten einer Erweiterung des Fortbildungsangebotes zur Gleichstellung in dieser Einrichtung geltend.

# Gremienbesetzung

Nur partizipative, faire und nachvollziehbare Entscheidungsstrukturen schaffen die Voraussetzungen für die notwendige Identifikation der Beschäftigten mit den Zielen und Werten der Verwaltung.

Stärker als in der Vergangenheit sollen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen in allen verwaltungsinternen Gremien und Kommissionen berücksichtigt werden. Darüber hinaus bietet eine stärkere Präsenz von Frauen zukünftig die Chance, die Themen „Frauenförderung“ und „Gleichstellung“ in allen Bereichen der Verwaltung angemessen zu vertreten. Ihre Bemühungen um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den internen Entscheidungsprozessen begreift die Verwaltung auch als praktisch-konkreten Beitrag zur Verwirklichung des kommunalen Leitbildes „Bürgerkommune“.

Gehört der Stadtverwaltung Hamm allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. Anderes gilt, wenn in den Gesellschaftsverträgen bereits die Anwendung des Gesetzes vereinbart ist. Entsprechend des § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetz im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

## WIR WOLLEN

Frauen gleichberechtigt an den Entscheidungen der Stadtverwaltung Hamm beteiligen.

## DARUM SOLLEN

bei der Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Konferenzen, Delegationen sowie Kommissionen, über die Regelungen des § 12 LGG hinaus, Frauen mindestens zur Hälfte berücksichtigt werden. Eine Ausnahme bilden nur solche Gremien, die Kraft Amtes besetzt werden.



# Arbeitsklima

Nur wer gern zur Arbeit geht, leistet gute Arbeit. Gegenseitiger Respekt und ein wertschätzender Umgang im täglichen Miteinander sind hierfür eine wesentliche Grundlage. Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung hingegen verletzen die Würde der Betroffenen und vergiften das Arbeitsklima. Zur Behördenkultur eines kommunalen Dienstleistungsunternehmens wie der Stadt Hamm gehört selbstverständlich auch ein respektvoller Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, frei von jeder Form der Diskriminierung.

## WIR WOLLEN

allen Beschäftigten ein leistungsorientiertes und kollegiales Arbeitsklima sichern und erwarten hierfür einen respektvollen und wertschätzenden Umgang im täglichen Miteinander. Die Stadt Hamm verpflichtet sich Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu verhindern und ggf. zu ahnden.

## DARUM SOLLEN

- alle Beschäftigten im täglichen Miteinander respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen und somit auf ein kollegiales, möglichst spannungsfreies Arbeitsklima hinwirken,
- alle Beschäftigten einen persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima ohne Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung leisten,
- Führungskräfte Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung entgegenwirken und bekannt gewordenen Fällen nachgehen,
- Führungskräfte und andere Beschäftigte für das Thema sensibilisiert werden,
- Gleichberechtigung auch in der Sprache wiedergefunden werden.

# Arbeitsklima

## Allgemeines

Vorgesetzte haben sich aktiv für ein kollegiales, möglichst spannungsfreies Arbeitsklima einzusetzen und unkollegiales Verhalten zu unterbinden. Jeder Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung ist konsequent entgegenzutreten.

## Vermeidung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Es gehört zur Pflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung entgegenzuwirken und bekannt gewordene Fälle aufzuklären.

**Mobbing** lässt sich u. a. festmachen an Intrigen, Schikanen, übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit, Vorenthalten wichtiger Informationen, diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise und einem indifferenten Führungsstil. Oft ist ein hoher Krankheitsstand bei Betroffenen ein Indiz für Mobbing.

**Sexuelle Belästigungen** sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, anstößige Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen oder Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz, Kopieren oder Nutzen pornografischer oder sexistischer Computerprogramme auf digitalen Endgeräten sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen. Dazu gehört auch das Versenden von Dateien mit pornografischen Inhalten.

Als **Diskriminierung** gilt jedes Verhalten, dass zu einer Benachteiligung und Verletzung der Würde des Einzelnen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität führen kann.

Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind eine Pflichtverletzung im Sinne des Disziplinar- und Arbeitsrechts und entsprechend zu ahnden. Die Sanktionsmöglichkeiten des Personal- und Strafrechts sind zu nutzen.

Beschwerden von Betroffenen führen nicht zu deren Benachteiligung.



**Führungskräfte müssen Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung entgegenwirken und bekannt gewordenen Fällen nachgehen.**



Die Themen „Vermeidung von Mobbing“, „sexuelle Belästigung“ und „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ werden in Fortbildungen, insbesondere für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Personalrat, einbezogen.

Für die Beratung von Beschwerden zu Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz besteht auf der Grundlage von städtischen Regelungen eine betriebliche Kommission, die durch die Gleichstellungsstelle, die Personalvertretung und den Zentralen Dienst 03 – Personal und Organisation – besetzt wird. Diese Kommission ist auch für alle anderen Fälle von Ungleichbehandlungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zuständig.

Näheres wird durch innerbetriebliche Regelungen zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung beschrieben.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung verhindert.

## Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann nur erreicht werden, wenn sie sich auch in der Sprache widerspiegelt.

Deshalb muss in der schriftlichen und in der mündlichen Kommunikation der Stadt Hamm der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern Rechnung getragen werden. Dies geschieht entweder durch Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen oder durch gleichzeitige Verwendung der weiblichen und männlichen Sprachform.

# Gleichstellungsbeauftragte

## WIR WOLLEN

kompetente Ansprechpartnerinnen zu Fragen der Frauenförderung und Gleichstellung.

## DARUM

- nehmen die Gleichstellungsbeauftragten Querschnittsaufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr,
- werden ihnen weitreichende Befugnisse zur Aufgabenerfüllung zuerkannt,
- sind die Gleichstellungsbeauftragten mit speziellen Rechten gem. LGG ausgestattet

In der Stadtverwaltung Hamm ist auf der Grundlage des bisherigen Frauenförderplans „Gutes Personal durch Chancengleichheit“ und dessen Fortschreibungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern viel bewegt worden. Maßnahmen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf haben bewirkt, dass Hindernisse zur beruflichen und privaten Gleichstellung von Frauen und Männern abgebaut und traditionelle Sichtweisen verändert werden konnten. Es besteht jedoch weiterhin die Notwendigkeit, in bestimmten Bereichen Benachteiligungen aufzuzeigen, Schwachstellen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zum Erreichen tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern zu entwickeln.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört die Unterstützung und Beratung der Dienststelle sowie die Mitwirkung bei der Ausführung des LGG und anderer Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können.

Sie wirkt außerdem an Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung mit, berät und unterstützt Beschäftigte in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Sie entscheidet im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, welche Angelegenheiten als gleichstellungsrelevant anzusehen und damit Teil ihres Aufgabenbereichs sind. Angesichts der Breite des Aufgabenspektrums entscheidet sie auch über die Prioritätensetzung.

Zur Aufgabenerfüllung stehen der Gleichstellungsbeauftragten unter anderem folgende Befugnisse zu:

GLEICHSTELLUNG

BEGINNT IM KOPF

Zur effektiven Erfüllung dieser Aufgaben  
ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der  
Steuerungsebene angesiedelt, der Dienst-  
stellenleitung direkt unterstellt und hat  
ein unmittelbares Vortragsrecht.

Umfassende und frühzeitige Beteiligung insbesondere an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, so dass ihre Position noch Einfluss auf den Willensbildungsprozess haben kann,

Teilnahme an allen gleichstellungsrelevanten Dienststellenbesprechungen einschließlich des Verwaltungsvorstandes, sowie an Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse,

Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,

Hinzuziehung externen Sachverständes im besonderen Einzelfall,

Widerspruchs- und Klagerecht bei bestimmten Rechtsverletzungen.

Der Gleichstellungsplan in dieser geänderten Form tritt mit Wirkung vom 09. Juli 2019 in Kraft. Im Rahmen des Gleichstellungsplanes bleiben die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Personalrates unberührt.

Die Rechte der Schwerbehinderten werden nicht berührt. Die Verwaltung stellt als Anlage zu diesem Plan die Unterlagen nach dem beschriebenen Verfahren zusammen und führt alle fünf Jahre die entsprechenden Beschlüsse herbei. Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Hamm und die städtischen Eigenbetriebe

## Schlussbestimmungen



Impressum

Stadt Hamm

Büro des Oberbürgermeisters

Personalamt in Zusammenarbeit  
mit der Gleichstellungsstelle

Texte: Stadt Hamm | Ursula Pfennig

Gestaltung: Hanig Design, Hamm

Druck: Vermessungs- und Katasteramt

Fotos: Seite 2: Hans Blossey | Shutterstock:

Titel Collage Youri Shevtsov/stockfour |

Seite 3 Reihe 1 WAYHOME, sirtravelalot,

Reihe 2 Halfpoint, Jacob Lund, Reihe 3

nito, Augustino, Reihe 4 fizkes | Seite 7

fizkes | Seite 9 Monkey Business Images |

Seite 10 nitsawan | Seite 12+13 sirtra-

velalot | Seite 17 Reihe 1: Halfpoint,

Romrodphoto, Reihe 2: AniaFotKam,

ArtFamily | Seite 22 Jacob Lund | Seite 24

nito | Seite 26/27 Augustino | Seite 30/31

F8 studio



Informationen:

[gleichstellungsstelle@stadt.hamm.de](mailto:gleichstellungsstelle@stadt.hamm.de)

[personal@stadt.hamm.de](mailto:personal@stadt.hamm.de)

[www.hamm.de](http://www.hamm.de)